

Teilzeitarbeit

1. Das Wichtigste in Kürze

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, seine Arbeitszeit zu reduzieren. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber.

2. Voraussetzungen

Ein Anspruch auf Teilzeit besteht, wenn

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate andauert und
- der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeiter beschäftigt.

Der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate vor Beginn schriftlich mitgeteilt werden. Im besten Fall einigt man sich vorher im Gespräch mit dem Arbeitgeber auf die wöchentliche Arbeitszeit sowie deren Verteilung.

3. Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Stehen betriebliche Gründe einer Reduzierung der Arbeitszeit oder der gewünschten Verteilung entgegen, kann der Arbeitgeber ablehnen.

Betriebliche Gründe laut Gesetz sind vor allem wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb. Ein weiterer Grund ist das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber.

Wird dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht stattgegeben, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit seinen Anspruch vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Für die erste Instanz besteht beim Arbeitsgericht keine Anwaltpflicht, die Gerichtskosten werden geteilt. Die Übernahme der Anwaltskosten der Gegenseite entfällt im Falle einer erfolglosen Klage.

4. Automatische Verringerung

Wenn die vom Arbeitnehmer gewünschte Teilzeitarbeit nicht spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn schriftlich abgelehnt wird, vermindert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang. Auch die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit gilt entsprechend.

5. Wartefrist

Hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder diese aus betrieblichen Gründen berechtigt abgelehnt, kann der Arbeitnehmer erst nach 2 Jahren einen neuen Antrag stellen.

6. Elternzeit

Während der [Elternzeit](#) ist es leichter in Teilzeit zu arbeiten, da der Wunsch nach Reduzierung nur aus **dringenden** betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann und der Arbeitgeber erst 7 Wochen (bzw. 13 Wochen bei Teilzeitarbeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes) vorher schriftlich informiert werden muss. Der Antrag muss Beginn und Umfang (15–32 Wochenstunden für mindestens 2 Monate) der gewünschten Teilzeitarbeit beinhalten.

Ist Teilzeitarbeit im eigenen Betrieb nicht möglich, kann man auch bis zu 32 Wochenstunden bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten, allerdings nur mit Genehmigung des "eigentlichen" Arbeitgebers. Eine Ablehnung kann dieser jedoch nur innerhalb von 4 Wochen mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen schriftlich begründen.

Lehnt der Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit im eigenen Betrieb fristgerecht ab, besteht die Möglichkeit [Arbeitslosengeld](#) oder [Arbeitslosengeld II](#) (Hartz IV) zu beziehen, wenn der Elternteil den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit für eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 32 Wochenstunden zur Verfügung steht. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige [Agentur für Arbeit](#).

7. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Während der [Pflegezeit](#) besteht ein Rechtsanspruch (§ 3 PflegeZG) auf eine komplette Auszeit bzw. Teilzeitarbeit bis zu maximal 6 Monaten, wenn der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeiter beschäftigt. Der Antrag muss dem Arbeitgeber schriftlich wenigstens 10 Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn vorgelegt werden und die gewünschte Dauer, Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Eine Absage ist nur aus **dringenden** betrieblichen Gründen möglich.

Ein Rechtsanspruch (§ 2 FPfZG) auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden besteht auch während der [Familienpflegezeit](#), wenn der Arbeitgeber mindestens 26 Mitarbeiter beschäftigt. Die Familienpflegezeit kann einschließlich der Pflegezeit bis zu 24 Monate dauern. Mindestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn muss sie schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Auch hier müssen der geplante Zeitraum, der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, wenn keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegenstehen.

8. Behinderung

Menschen mit einem [Schwerbehindertenausweis](#) haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 164 Abs. 5 SGB IX), wenn die verringerte Arbeitszeit durch die Behinderung notwendig ist. In diesem Fall ist es unerheblich, wie viele Mitarbeiter der Arbeitgeber beschäftigt und wie lange das Arbeitsverhältnis besteht. Auch gibt es keine festen Regelungen zu den Antragsfristen.

9. Brückenteilzeit

Seit dem 1.1.2019 haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit (egal ob Voll- oder Teilzeit) befristet für 1-5 Jahre zu reduzieren. Eine Begründung ist nicht nötig. Der Arbeitgeber muss den Teilzeitwunsch mit dem Mitarbeiter besprechen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Ein Anspruch auf Brückenteilzeit besteht, wenn

- der Arbeitnehmer länger als 6 Monate im Unternehmen arbeitet.
- der **schriftliche** Antrag mindestens 3 Monate vor der gewünschten Arbeitszeit-Verringerung gestellt wird.
- keine betrieblichen Gründe (= wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb) dagegen sprechen. Den Beweis muss der Arbeitgeber erbringen.
- im Betrieb mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigt sind. Wenn 46-200 Mitarbeiter angestellt sind, steht die Brückenteilzeit nur jedem 15. Arbeitnehmer zu (sog. Zumutbarkeitsgrenze). Bei mehr als 200 Mitarbeitern hat jeder einen Anspruch.

Der Wunsch in Vollzeit zurückzukehren kann vom Arbeitgeber nur abgelehnt werden, wenn kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden oder der Arbeitnehmer nicht geeignet ist, z.B. aufgrund fehlender Qualifikationen.

Erneut kann eine Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach Ablauf der vorherigen Brückenteilzeit beantragt werden, wenn die Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze erfolgte. Bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen, kann ein erneuter Antrag erst nach 2 Jahren gestellt werden.

10. Altersteilzeit

Arbeitnehmer, die älter als 55 Jahre sind und weitere Voraussetzungen erfüllen, können bei ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit beantragen. Darauf gibt es jedoch keinen Rechtsanspruch. Ausführliche Informationen über die Voraussetzungen und die mögliche Arbeitszeiteinteilung bietet die Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de > [Suchbegriff: Altersteilzeit](#).

11. Praxistipp

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter www.bmas.de > [Suchbegriff: "Teilzeitrechner"](#) einen Teilzeitrechner sowie unter www.bmas.de > [Suchbegriff: "A263"](#) die umfangreiche Broschüre "Teilzeit - alles, was Recht ist" zum kostenlosen Download.

12. Verwandte Links

[Elternzeit](#)

[Pflegezeit](#)

[Familienpflegezeit](#)

[Behinderung](#)

[Leistungen für Eltern, Kinder und Jugendliche](#)

[Pflegeleistungen](#)

[Leistungen für Menschen mit Behinderungen](#)

Gesetzesquellen: §§ 8 ff. TzBfG